

Дистанційна робота та гнучкий графік без втрати якості командної взаємодії



Олександр Сударкін,
бізнес-тренер, викладач бізнес-школи MIM-Київ

Дистанційна робота набирає обертів у всьому світі. Україна не відстає: за підрахунками сервісу Freelancehunt, у 2017 р. утрічі зросла кількість співробітників, які зареєструвалися на цьому ресурсі. Загалом майже 200 тис. осіб вже готові працювати таким чином. І це лише фрілансери, які працюють самі на себе. А скільки компаній переводять своїх співробітників з роботи у власному офісі з фіксованим графіком на роботу у віддаленому режимі?

Ще на початку 2016 р. на ресурсі ІТС.ua писали, що «згідно з результатами дослідження, проведеного сервісом «Бітрікс24» спільно з компанією GfK Ukraine, у найближчі два роки Україна чекає стрімкого зростання дистанційної зайнятості. Очікується, що до 2017 р. понад 10 % офісних співробітників України працюватимуть віддалено. Завдяки віртуальним робочим місцям роботодавці через два роки зможуть заощадити близько 3 млрд гривень на рік».

Безумовно, не всіх співробітників можна перевести на віддалену роботу. Якісь види роботи не має значення, де виконувати, а якісь можна виконати лише всередині власне бізнесу. Якщо

основним робочим місцем співробітника є його комп'ютер, таке робоче місце легше перенести на віддалений режим. Звичайно, магазини та аптеки, виробничі лінії та поля із садами ще багато років потребуватимуть живих робочих рук. Але тенденція, безумовно, існує, тож пропоную в ній розібратися.

Які чинники впливають на такий інтерес бізнесу до роботи своїх співробітників поза офісними стінами? Перше, що спадає на думку, це можливість скоротити видатковий рядок бюджету. Фінансові розрахунки, як це часто буває, є драйвером змін. Економія на оренді квадратних метрів офісних площ — вагомий фактор для керівника компанії прийняти рішення на кшталт «хто може працювати вдома — працює вдома». Розумна економія справді є можливістю вижити в непростій конкурентній боротьбі. І будь-які зміни, які допоможуть скоротити витрати, розглядаються бізнесом передусім.

Другою причиною підвищеного інтересу до можливості запуску віддалених робочих місць, особливо у великих містах, є оптимізація витрат часу співробітників і зниження частоти запізньень на роботу. Часто працівнику компанії, щоб дістатися

від свого місця проживання до центру, скажімо, Києва, доводиться витратити мінімум годину-півтори в транспорті з пересадками, в натовпі таких же заручників робочого графіка. У результаті людина розпочинає робочий день в офісі незадоволеною й стомленою. Протягом року сотні годин люди проводять у транспорті, причому цей час не назвеш продуктивним: він і не робочий, і не особистий, і не призначений для відпочинку. Враховуючи, що робота все більше зосереджується у великих містах, працівникам компаній доводиться вибирати: або переїжджати за роботою та орендувати житло поблизу, щоб не витратити кілька годин на поїздки, або залишатися у своїй оселі, але в такому разі роботу вибирати вже не доводиться.

Компанії докладають багато зусиль для вирішення проблеми швидкого та надійного переміщення співробітників з дому на роботу й назад. Хтось оплачує проїзд, хтось купує автобуси, хтось облаштовує місця для паркування автомобілів співробітників. Деякі компанії, піклуючись про здоров'я

персоналу, створюють велосипедні парковки, рекомендуючи переходити на мускульний транспорт. На жаль, клімат в Україні не дуже сприяє поїздкам на велосипедах. Все-таки зима в Європі в середньому м'якша, а рельєф зазвичай більш рівний, що й допомагає, наприклад, голландцям майже все життя їздити на велосипеді на роботу та у справах. Дистанційна робота дає змогу вирішити питання з прибуттям на роботу вчасно та без зусиль — для цього достатньо переважно зайти до сусідньої кімнати та увімкнути комп'ютер. Або доїхати до найближчого коворкінгу, і ось — ви вже працюєте.

Потенційні працівники враховують не лише вимоги, що висуваються компанією до їх кваліфікації, а й очікують розумного ставлення до себе, своєї праці та часу

Баланс робочого навантаження та особистого життя за останні 10 років став одним з питань, які впливають як на мотивацію співробітників, так і на імідж роботодавця. Компанії, які вимагають беззаперечної присутності на робочому місці, не пов'язуючи таку присутність зі зростанням продуктивності або робочими результатами, стикаються з проблемами під час підбору персоналу. Адже можливості обирати місце роботи розширюються, а отже, і потенційні працівники враховують не лише вимоги, що висуваються компанією до їх кваліфікації, а й очікують розумного ставлення до себе, своєї праці та часу.

Особливо на це звертають увагу представники так званого покоління Y (мілленіали, або покоління Y (покоління «ігрек») — покоління людей, народжених після 1981 р., зустріло нове тисячоліття в юному віці, що характеризується насамперед глибокою залученістю в цифрові технології). На думку багатьох дослідників, вони відрізняються особливою нетерпимістю до безглузвих робочих вимог, непотрібних витрат

часу і відмовляються виконувати роботу, сенс якої їм не дуже зрозумілий. А з урахуванням того, що зараз саме на людей цього покоління роботодавці покладають значні надії, їх переваги як мінімум доводиться враховувати.

Інфраструктура підтримки бізнесу, помітивши виникнення попиту, почала активно пропонувати додаткові можливості для організації віддаленої роботи. Спочатку це було помітно по переходу співробітників з десктопів на ноутбуки, потім з'явилися можливості зберігати документи віддалено, підтяглися протоколи безпеки даних, розширилися інтернет-канали.